

## ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Ana Maria Santos dos Santos

Graduada em administração, Especialização em Gestão de Pessoas.  
Endereço: Rua São José, 14. Bairro Centro, Paulo Bento - RS. CEP: 99718-000.  
e-mail: [anasantos463@hotmail.com](mailto:anasantos463@hotmail.com)

*O ser humano, acima da diversidade das disciplinas que o estudam, é uno. Ele é único enquanto espécie. Ele o é igualmente enquanto indivíduo. Se, por razões bem evidentes, os cientistas fragmentaram o saber em partes distintas – biologia, psicologia, psicologia social, psicanálise, sociologia etc..., não é menos verdadeiro que quando se observa o Homo humanus, ele aparece como um todo cujos diferentes elementos estão intimamente interligados (CHANLAT, 2009, p. 27, v.I).*

**RESUMO:** O artigo investiga a importância da qualidade de vida no trabalho e a interferência da situação de estresse, a percepção das organizações mediante estes cenários. O texto aprofunda o significado de qualidade de vida no trabalho, elenca aspectos que interferem na qualidade de vida no trabalho, analisa o estresse como desafio a ser trabalhado na empresa. Como essas duas dimensões contribuem para que tanto a organização e o colaborador estejam satisfeitos em seu ambiente de trabalho, podendo focar nos aspectos positivos para o bom andamento dos trabalhos. Traz abordagens e definições do ponto de vistas dos autores.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida, trabalho, estresse.

**ABSTRACT:** The paper investigates the importance of quality of work life and the interference of the stressful situation, the perception of organizations by these scenarios. The text deepens the meaning of quality of life at work, lists aspects that affect the quality of work life, stress analyzes as a challenge to be worked on now. As these two dimensions contribute to both the organization and the employees are satisfied in their work environment and can focus on the positive aspects for the good progress of the work. Brings approaches and point settings views of the authors.

**Key words:** Quality of life, work, stress.

### 1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A cada dia observa-se que o ser humano tem se tornado cada vez mais individual, e por ser único em sua forma de ser é necessário que se trabalhe os processos como um todo, tornando as pessoas ser mais humanas uns com os outros, sendo menos individualistas.

Quando se trabalha as pessoas, faz com que as mesmas vejam e analisem de maneira diferente, sendo assim chegar a um ponto fundamental que ira ser tratado nesse trabalho. Se na sociedade as pessoas têm essa visão dentro de uma organização não será diferente, e se não possuem é preciso que essa iniciativa surja na organização, podendo ser uma equipe e não só

mais um colaborador, e para que isso aconteça é preciso que essa iniciativa parta da direção da empresa, pois é este o ponto “chave”, onde são tomadas as decisões.

Com base no que foi relatado no parágrafo anterior, chama-se a atenção do leitor para frisar como o ser humano precisa ter a preocupação com o bem esta do outro, pois na organização isso se faz necessário para que se possa ter uma boa qualidade de vida no trabalho, se o colaborador se sente bem tudo ao seu redor sofre influencia tanto positiva como negativa.

Para que se tenha uma boa qualidade de vida no trabalho é importante trabalhar com disposição, ter um ambiente de trabalho adequado, bons equipamentos para desempenhar as funções, ter prazer pelo trabalho, ser reconhecido e valorizado, possuir um remuneração adequada, boa relação entre colegas e chefias, ou seja, ter condições humanas necessárias para desenvolver qualquer função.

Dessa maneira, tanto a empresa como o colaborador irão se beneficiar, a empresa terá uma boa produção, os colaboradores ficam satisfeitos, melhor desenvolvimento das atividades, menos absenteísmos, acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, rotatividade e sem estresse no trabalho e por outro lado o colaborador terá condições para ter realização no seu trabalho, tendo lazer, condições para sustentar suas famílias e assim por diante.

Sendo assim ressalta-se que é de grande valia que tanto a organização como o profissional reflitam sobre a temática que é a qualidade de vida no trabalho, pois o estresse é um problema muito sério e pode ter danos para ambos, no desenvolver desse trabalho será aprofundado o que significa qualidade de vida no trabalho, analisando como o mesmo é um desafio a ser trabalhado nas empresas.

## **2 O SIGNIFICADO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Os autores Albuquerque e França (1988) nos falam que o trabalho é condição da existência social e meio para a construção da identidade humana. Nesse sentido, a forma com que as pessoas trabalham, o modo como transformam a natureza, as relações sociais que estabelecem, a troca de bens socialmente produzidos são determinantes para a saúde dos trabalhadores. No entanto, ao se observar a história do desenvolvimento capitalista é possível afirmar que a saúde encontra-se arruinada. Nesse processo de tensa relação capital e trabalho, os movimentos que se opunham à precariedade das condições de trabalho e buscavam a melhoria da saúde dos trabalhadores são oprimidos.

O autor Julião (2001) nos diz que a QVT – Qualidade de Vida no Trabalho é um assunto que possui crescente importância e vem ganhando campo nas empresas. São vários os interessados nesse assunto: trabalhadores, gestores, acionistas, consumidores, basicamente, todos na cadeia produtiva de nossa sociedade. No entanto, o emprego QVT ainda é parcial e limitado. Mesmo que as organizações negligenciam o impacto de suas atividades sobre seus colaboradores, a falta de qualidade de vida produz impactos importantes nos resultados da empresa: produtividade baixa, custo de assistência médica, índice de absenteísmo e rotatividade, indenizações trabalhistas, insatisfação, baixa motivação e lealdade á empresa. Sendo assim torna-se importante e é um fator de competitividade para empresa gerenciar a QVT.

Em toda a sua vivência o ser humano de alguma forma tem se preocupado com a qualidade de vida no trabalho, almejando de formas diferentes, mas com o foco de se ter satisfação e bem estar no seu trabalho, buscando maneiras de facilitar e executar suas atividades. Todo aprendizado durante séculos, tem buscado aprimorar melhorias, não como se obtém hoje que se conquista com mais facilidade, mas se tinha preocupações para melhorar os trabalhos desenvolvidos e os esforços dos operários, a cada século esta ganhando força estas preocupações com os indivíduos (RODRIGUES, 2007).

Segundo Julião (2001), o trabalho tem sido para o homem a forma pela qual ele desenvolve suas habilidades, se relaciona, cria valor, o meio pelo qual ele se expressa na sociedade, o meio pelo qual ele se constrói. Na medida em que o homem trabalha ele modifica o mundo e esse mundo o modifica, numa transformação contínua. Se o trabalho é expressão da condição humana, o mesmo usa 2/3 do seu dia e de sua vida, se impacta todas as dimensões da vida humana, há de se estudar e considerar em que condições se dão esse trabalho.

As organizações a cada dia têm percebido e buscam mantêm os níveis de satisfação e qualidade de vida no trabalho proporcionando melhor relacionamento com sua equipe de trabalho, pois os mesmos ficam maior parte de suas vidas no seu local de trabalho e o fundamental seria que esse ambiente possa ser agradável e saudável para melhor realização de seus trabalhos. Atrair e manter bons colaboradores são uma das necessidades das organizações, sendo que estes proporcionaram crescimento à organização por estarem satisfeitos, melhorando a comunicação e imagem da organização mediante o mercado, gerando maior satisfação, diminuição do absenteísmo, aumento da qualidade e produtividade, redução dos custos. E os colaboradores podem se beneficiar de melhoramentos como,

segurança, desenvolvimento social, profissional e pessoal, ter comprometimento, alegria, disposição e energia, motivação, orgulho e admiração com esses dois extremos que são organização e colaborador. (KARPINSKI, STEFANO 2008).

Massolla e Calderari (2011) nos dizem que qualidade de vida é um método usado para mediar às condições de vida de um ser humano. Envolve o bem físico, mental, emocional e psicológico, além de serem relacionamentos sociais, como família e também a saúde, educação, poder de compra e outras circunstâncias da vida. Não deve ser confundida com padrão de vida, uma forma que quantifica a qualidade e quantidade de bens e serviços disponíveis.

Pois quando se tem na organização QVT, o trabalhador possui maior disposição para desenvolver suas atividades, tem aumento na produtividade, vai poder perceber a importância de uma organização e verá a QVT como uma alavancagem para a organização.

É necessário que haja um desenvolvimento no trabalho de forma a deixá-lo mais desafiador, por isso a proposta de qualidade de vida no trabalho é desenvolver um ambiente que seja bom para a saúde econômica da empresa como para as pessoas que nela trabalham. Argumentam ainda Davis e Newstrom (1992) que para se ter qualidade de vida no ambiente de trabalho se tem pontos desfavoráveis e favoráveis. Onde o objetivo principal da qualidade de vida no trabalho é desenvolver um ambiente que seja bom para ambos, tanto para o colaborador como para a empresa proporcionando atingir seus resultados.

França e Rodrigues (2007, p. 166) definem qualidade de vida no como “uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho, que inclui aspectos de bem estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso de energia pessoal”.

A segurança é um dos fatores que está ligado com QVT, pois ao desenvolver uma atividade perigosa é preciso de certa forma se sentir seguro com o que está sendo desenvolvido, assim as atividades serão mais bem elaboradas e o profissional se sentirá mais seguro e sua família também.

Limongi-França define qualidade de vida no trabalho são “desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança, até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas horas de lazer, motivação entre inúmeras outras” (2008, p. 24).

Compromissos como amigos, família entre outras atividades, segundo Levering (1986) pode ser possibilitado através de um bom lugar para se trabalhar, além do trabalho. A qualidade de vida no trabalho é importante não somente para a redução de custos nas

organizações, mas possibilita o bom convívio com o indivíduo. Para garantir um clima de confiança entre o colaborador e a empresa é necessário ter um bom ambiente e benefícios que satisfaçam seus anseios.

Para Karpinski e Stefano (2008) ter recompensa merecida e justa, um horário de trabalho compreensível, possibilitar que possua horário de lazer com suas famílias, proporcionar por mérito oportunidade de funções, salário compatível com a sua categoria e que possa dar condições que abasteça suas necessidades principais e sociais, poder se orgulhar do local onde trabalha, valorização do seu trabalho para empresa, entre outros são maneiras que a empresa precisa desenvolver para que o funcionário possua a qualidade de vida no trabalho.

Favorecer o desenvolvimento de um perfil humano condizente com os padrões do paradigma imergente consiste em construir os pilares para uma organização inteligente e inovadora. Respeitar o colaborador como “ser humano” significa contribuir para a construção de um mundo mais humano e para o desenvolvimento sustentável. Investimento em qualidade de vida significa investimento no progresso da sociedade e da economia global (MORETTI s/data).

## **2.1 Aspectos que interferem na qualidade de vida no trabalho**

Pilatti e Bejarano (s/data) conceituam qualidade de vida no trabalho, como a satisfação no trabalho, sistemas de ressarcimento que valorize o local de trabalho de maneira justa e de acordo com o desempenho, reestruturação de tarefas, adaptação do ambiente individual conforme necessidade, participação do trabalhador nas decisões que afetam o desempenho de suas funções, maior liberdade e satisfação proporcionadas pelas estruturas e sistemas.

Um ambiente saudável, com apoio, estímulo, valorização, respeito, oportunidade de realização do potencial e desenvolvimento, plano de vida e propósito, empresas responsáveis socialmente, são o que os profissionais procuram nas organizações. Acrescentam ainda Karpinski e Stefano (2008) que as empresas por sua vez procuram o alto grau de equilíbrio e saúde em seus futuros colaboradores, podendo eles além de manter um alto desempenho e trazer soluções para os problemas, serem criativos e inovadores, não importando se o ambiente estiver em constantes variações e turbulências.

Espindola (2009) afirma que a qualidade de vida no trabalho constitui-se de diagnósticos, reestruturação de operacionalização das mudanças organizacionais, por outro lado, estar sempre voltado a facilitar ou trazer satisfação ao colaborador na execução de suas

atividades. A qualidade de vida no trabalho está muito ligada à satisfação das necessidades dos colaboradores, ao seu desempenho e desenvolvimento organizacional, ou seja, a conciliação dos interesses dos trabalhadores e da organização de humanizar as situações de trabalho.

As relações interpessoais geradas no ambiente de trabalho sofrem influências da estrutura organizacional e são reguladas para alcançar eficiência e resultados. O ser humano procura incessantemente a felicidade, a realização dos sonhos e a boa e harmoniosa convivência com os demais tanto dentro quanto fora da empresa. As relações de amizade e respeito fortalecem o convívio entre as pessoas. O indivíduo é dotado de sentimentos e emoções, precisa amar e ser amado, compreender e ser compreendido, aceitar e ser aceito pelos demais. Aprendendo a conviver com as diferenças e sentindo que essa segurança afetiva pode levar a um equilíbrio emocional e gerar um ambiente de trabalho saudável e produtivo (BRONDANI 2010).

Vasconcelos (2001) ressalta que o desafio imaginado por seus idealizadores persiste, ou seja, tornar a QVT uma ferramenta gerencial efetiva e não simplesmente mais um modismo, como tantos outros que vêm e vão. Esse desafio torna-se instigante neste momento em que nos vemos às voltas com rotinas cada vez mais desgastantes. Quando se pensava que as pessoas poderiam finalmente usufruir do rápido progresso alcançado em várias ciências, paradoxalmente o que temos visto é o trabalho como um fim em si mesmo.

Para Cavassani, Cavassani, Biazin (2006) o trabalho no decorrer do tempo, foi ocupando uma boa parte do tempo das pessoas. O que de início era para suprir suas necessidades básicas de subsistência, passa a ser principalmente após a Revolução Industrial, o ponto central da vida do homem. O homem, desta forma passa grande parte de sua vida em seu local de trabalho, dedicando sua força, energia e esforços para as organizações. Ou seja, disponibilizando maior parte do seu tempo ao trabalho do que com as suas famílias e entes queridos.

A qualidade de vida refere-se à satisfação das necessidades do indivíduo, afetando atitudes comportamentais e pessoais, a criatividade, a vontade de criar, inovar, aceitar as mudanças, a capacidade de adaptar-se às mudanças no ambiente de trabalho e o grau de motivação interna para o trabalho; são evidentemente fatores importantes para o aumento da produtividade. As dificuldades em relação à qualidade de vida dizem respeito aos conflitos decorrentes de não estarem satisfeitos com a profissão ou com a empresa, conflitos nas relações interpessoais, além da satisfação do indivíduo consigo mesmo (ESPINDOLA 2009).

Os autores Pilatti e Bejarano (s/data) compartilham que tendo a qualidade de vida no trabalho tem duas finalidades, sendo que a satisfação e a produtividade do colaborador não seguem necessariamente caminhos paralelos em relação à melhora da produtividade. Dessa maneira não significa que essas finalidades sejam incompatíveis, nem que sejam independentes uma da outra, a produtividade de certa forma tem contribuição com as melhorias das condições de trabalho. Pois em um extremo o aumento da produtividade e o desempenho e do outro melhorar a qualidade de vida no trabalho e a satisfação com o trabalho.

### **3 O ESTRESSE COMO DESAFIO A SER TRABALHADO NA EMPRESA**

Moretti (s/data) nos lembra que o ser humano traz consigo muitos sentimentos, ambições; cria expectativas, envolve-se, almeja o crescimento dentro daquilo que desenvolve e realiza. Então, é preciso que deixemos de lado a idéia de que o homem trabalha somente para a obtenção de salário, que nega seus sentimentos, que não se frustra com o não crescimento, que não aborrece com o total descaso dos seus gestores que apenas lhe cobram a tarefa e não o orientam para a real situação da organização, que lhe negam as informações, que o tratam apenas como uma peça a mais no processo de produção. É importante que entendamos que cada vez que o colaborador entra na empresa, está entrando um “ser” integrado e indivisível, com direito a todos os sonhos de auto-estima e auto-realização.

Segundo o autor a preocupação das organizações com a Qualidade de Vida no Trabalho entra em uma nova fase na história da Administração, antigamente as relações entre organização e funcionários sempre foram antagônicas. Elas estão despertando para um novo contexto nas relações entre capital e trabalho, influenciadas por mudanças no ambiente externo provocando mudanças na organização do trabalho. As organizações, com suas características, impõem condições de trabalho aos seus colaboradores, possuem estilo gerencial predominante, adotam um modelo de gestão, têm seus valores, que refletem em suas políticas, influenciando diretamente no desempenho do pessoal e nas condições de trabalho oferecidas aos mesmos (AMARAL 2011).

Pode-se então dizer com base no paragrafo acima, que não se sentir bem no local de trabalho, estar exposta a situação com muita pressão por possuir o foco na produtividade, muitas empresas não olham ao seu redor, não percebendo como as pessoas estão se sentindo, muitas vezes chefes que não sabem trabalhar com pessoas, condições ruins de trabalho, entre

outras pode ser uma das causas de estresse no trabalho que afeta a qualidade de vida no trabalho.

Quando um indivíduo encontra-se diante de uma oportunidade, restrição ou exigência em que se relacione com algo que almeja e cujo resultado é entendido ao mesmo tempo importante e duvidoso Decenzo e Robins (2001) caracteriza como uma condição dinâmica de estresse. Para os autores dores de cabeça, ataques cardíacos, mudanças de metabolismo, aumento de pressão arterial e batimentos cardíacos são os níveis mais elevados de estresse, sendo que os principais indícios são de comportamento, fisiológicos e psicológicos.

Complementa Arroba e Klin (1988) que a fisiologia do estresse seja comum a todos, cada indivíduo desenvolverá seus próprios padrões de resposta ao estresse, aumentando a quantidade de energia retirada do estoque e se esvaziando, já que cada pessoa tem um estoque adaptável de energia e o mesmo se desgasta no dia a dia. O estresse pode afetar qualquer área do funcionamento do indivíduo, o mental, o comportamental, o emocional e o fisiológico, ou seja, qualquer parte do sistema pode se manifestar.

Arroba e James (1988) comentam que assim como as organizações as pessoas necessitam de um pouco de pressão para desempenhar suas funções, para eles quando a pressão é muito baixa o nível de trabalho se torna ruim não conseguindo canalizar totalmente seus recursos, assim como também se o nível for alto as pessoas se mantêm afastadas afetando seu desempenho. E pensando mais no âmbito empresarial é ruim o nível de pressão alto, pois a empresa entrara em tumulto se tornando lenta e fazendo com que seja afetada a função dos colaboradores, então se houver equilíbrio não ocorrerá estresse na organização e sim um conforto fornecendo desta maneira situações de mudanças na organização, ajustes e novidades necessárias. Os mesmos afirmam que a pressão causa problemas às pessoas sendo que estes vivem nas extremidades.

A maneira como o indivíduo avalia uma ameaça ou algo que exige de si próprio, habilidades e recursos que não possui, colocando em perigos seu bem estar, o estresse deve ser percebido ainda segundo Limoni-França; Rodrigues (2007, p. 174) como “uma relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e a circunstância as quais está submetida”.

Para Amaral (2011), por muitas vezes, seus gestores não têm conhecimento ou consciência dessas características e no intuito de melhorar as condições de trabalho, começam a desencadear ações isoladas sem pesquisar as causas para os problemas. A qualidade de vida não consiste somente na promoção da saúde, mas sim num contexto mais amplo, pois a qualidade de vida é entendida como o conjunto das condições do meio ambiente



socioeconômico, educacional, psicossocial e de políticas dignas que permita ao ser humano viver bem, e que as vivências do trabalhador em seu ambiente de trabalho repercutam em seu cotidiano.

Complementa ainda Limoni-França; Rodrigues que o estresse pode ser analisado em duas grandezas, como estado e como processo, para ele como estado é o “resultado positivo ou negativo da tensão conseguida pela pessoa” e como processo “tensão diante de uma situação de desafio: por ameaça ou conquista” (2007, p. 33).

Acrescentam ainda Prichett e Pound (2006) que outro fator que contribui para o stress é as mudanças, pois as mesmas deveriam ser vistas como uma aliada e dela tirarem proveito aproveitando a experiência que ela traz, e não ver como adversário, mergulhar intensamente sem qualquer tipo de rejeição ou julgamento. Diz o autor que criar oportunidades de atravessar as mudanças e não fraquejar a elas é a melhor coisa para eliminar o stress se render as mudanças.

#### **4 A RELAÇÃO DO ABSENTEÍSMO E DOS ACIDENTES NO TRABALHO**

A Organização Mundial da Saúde define acidente de trabalho como um fato não premeditado do qual resulta dano considerado. A Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, no artigo 19, conceitua que acidente do trabalho é quando ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da organização ou pelo trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, causando lesão corporal ou perturbação funcional que ocasione a morte ou perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (SILVA 2014).

Para satisfação das necessidades dos colaboradores as empresas precisam gerar sistemas e métodos que funcione como um termômetro, pois cada organização possui uma realidade e necessidades individuais. Sendo assim Karpinski e Stefano (2008) dizem que comportamentos negativos ligados a absenteísmo, sabotagem rotatividade, acidentes no trabalho, baixa na produtividade, insatisfação, essas atitudes serão atribuídas caso a qualidade de vida no trabalho for ruim, ou seja, mal desenvolvida. Aumentar suas atribuições, respeito, confiança, a gerência ter controles mais flexíveis isso dará indícios que a qualidade de vida no trabalho esta bem.

Para Filho e Lopes (2001) a QVT pode ser avaliada em uma organização à medida que a mesma tem condições de satisfazer as necessidades de seus membros por meio de suas experiências de trabalho. De forma geral, as empresas podem e devem adotar práticas que permitam uma melhor QVT e, por consequência, uma maior perspectiva de alcançar a

qualidade total tecnológica, ressaltando que não se pode falar de modelos de gestão para a qualidade total sem um adequado controle da QVT. Podem ser adotadas medidas que permitam aos colaboradores um ambiente seguro, limpo, funcional, bem dimensionado e organizado, mas o aspecto humano não pode ser relegado a plano inferior. O atendimento aos trabalhadores deve ser personalizado.

O índice de absenteísmo refere-se ao controle de ausências nos momentos que os colaboradores encontram-se em seu tempo programado de jornada de trabalho. O conceito pode ser mais bem entendido pelo somatório dos momentos em que os trabalhadores de determinada organização ausentam-se do trabalho, incluindo atrasos, dentro de sua jornada normal de trabalho. O absenteísmo tem exigido muito das organizações e dos gestores, pelo fato de suas causas serem ligadas a muitos fatores, que vai desde questões sociais, saúde, gestão de pessoas, entre outros problemas, tornando assim o absenteísmo algo complexo e difícil de ser gerenciado. (PENATTI, ZAGO, QUELHAS s/data).

Para Silva e Marziale (2010) o absenteísmo pode estar diretamente ligado às condições de trabalho, refletindo na qualidade, produtividade laboral e na vida dos colaboradores.

Complementa Chiavenato (2010) que para as empresas bem sucedidas fazerem do ambiente de trabalho um local agradável tornou-se uma verdadeira obsessão, pois assim facilita o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade, rotatividade, doença, absenteísmo, reduz acidentes e melhora a produtividade.

A política de qualidade aplicada com às condições de trabalho tem como objetivo a melhoria do ambiente físico e psicossocial do trabalhador, como maneira de aumentar a produtividade, o bem-estar e a segurança. Trata-se de uma abordagem mais dinâmica, essencialmente de matriz preventiva, incidindo sobre as causas de acidentes e da forma de eliminá-las e/ou reduzir, ao invés de uma visão estática, centrada nos seus efeitos (BENKE, CARVALHO, s/data).

Segundo Silva (2014) a segurança procura amenizar os acidentes do trabalho. Podendo conceituar acidente de trabalho como decorrente do trabalho, provocando direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença que determine a morte, a perda total ou parcial permanente ou temporária da capacidade para exercer suas funções. A palavra acidente significa ato imprevisto e evitável na maioria das situações.

O trabalho transformou-se em uma fonte de supressão de liberdade. Aos que não se “enquadram” as conseqüências são amplamente conhecidas. O trabalho deixou de ser uma fonte de prazer e realização. O trabalho não representa mais um instrumento de crescimento e

satisfação pessoal e profissional. Os ativos humanos mais valorizados são cooptados por meio de programas de ações (*stock options*) ou ganhos variáveis atrelados á *performance*. A década de 90 pode ser considerada trágica ao colaborador. As conquistas até então obtidas em matéria de QVT foram solapadas por uma nova ordem, infelizmente muito distante da humanização das empresas (VASCONCELOS, 2001).

Deve ser adotada, uma política justa de salários e promoção, respeitando os direitos trabalhistas, além de investir em treinamentos e desenvolvimento dos seres humanos, gerando oportunidades para o desenvolvimento das capacidades e dos talentos. A valorização do potencial humano, agregadas a elevado grau de envolvimento e comprometimento dos gestores em querer de fato implantar um programa de Qualidade de Vida no Trabalho, voltadas para uma administração holística ecológica e ocorrendo ao longo do tempo de maneira segura e sistemática, resultarão à valorização adequada do trabalho e à elevação do nível de motivação/satisfação dos trabalhadores, assim como à participação decisiva na produtividade e na competitividade das organizações (FILHO, LOPES 2001).

Para os autores Penatti, Zago, Quelhas (s/data) o absenteísmo pode ser atribuído a causas conhecidas e causas desconhecidas. Dentre as conhecidas, estão sendo amparadas por lei e que são, por isso mesmo justificada ao trabalhador, solicitando-lhe a permissão de ausência. É o caso das férias, casamentos, nascimentos, óbitos e mudanças de domicílio. As ignoradas são justificadas geralmente por problemas de saúde do colaborador, e ou de seus dependentes ou de fatores aleatórios dos mais diversos.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Para reter talentos as organizações precisam trabalhar de forma que seu ambiente de trabalho seja atraente e que as pessoas desejem fazer parte da equipe que lá esta e ao mesmo tem que se sentir bem para que consigam produzir. Sendo assim a organização poderá atender suas necessidades e por compartilhar com seus concorrentes a fatia de mercado.

A qualidade de vida no ambiente de trabalho vai desde comportamentos individuais até mesmo necessidades de auto-realização, de poder se sentir bem, ter um salário justo, poder junto com o seu trabalho conciliar as carências da vida pessoal, ter material e equipamentos para que suas atividades possam ser realizadas, e é também a saúde e segurança no local de trabalho.

Estando a qualidade de vida no trabalho presente no dia a dia das pessoas dentro da organização não ira ter espaço para o estresse, pois o estresse é tudo de ruim que não se precisa dentro da empresa que deseja o crescimento da organização.

O estresse é causado por comportamentos que as pessoas julgam que não possuem e por estarem sob pressão do ambiente não consegue administrar este processo, ou até mesmo situações que não se sintam bem, por algum tipo de desconforto no local de trabalho.

É preciso que os gestores saibam administrar essas duas variáveis da QVT e o estresse, pois ter qualidade de vida no trabalho é essencial para o funcionário e para a organização. E o estresse dependendo do nível que a pessoa se encontra pode levar o colaborador não só a desempenhar mal suas funções como também a ter doenças causadas pelo estresse até o afastamento da organização.

Com esse artigo também se pretende elencar algumas possibilidades de melhoria tanto para a empresa quanto para o colaborador:

- Jornadas de trabalho adequadas;
- Carga de trabalho de acordo com a capacidade do colaborador;
- Ambiente de trabalho com condições que contenha segurança e saúde;
- Ambiente de trabalho adequado, confortável, organizado para um bom desempenho do colaborador;
- Buscar entender o ponto de vista do colaborador, a opinião dos mesmos;
- Fazer exercícios laborais durante alguns minutos durante o expediente;
- As organizações podem incentivar seus colaboradores a fazer atividades físicas;

## **REFERÊNCIAS**

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total.** Disponível em [http://www.rausp.usp.br/busca/artigo.asp?num\\_artigo=144](http://www.rausp.usp.br/busca/artigo.asp?num_artigo=144). Acesso em 28 de Julho de 2014.

AMARAL, Miram Barbosa do. **Qualidade de vida no trabalho.** Disponível em <http://www.jfms.jus.br/intranet/secoes/1/305/306/ARTIGO%20-%20Miriam%20B%20do%20Amaral%20-%20Liberalimes%20-%20PIE%202011.pdf>. Acesso em 10 de Julho de 2014.

ARROBA, Tanya; JAMES, Klim. **Pressão no trabalho: stress: um guia de sobrevivência;** tradução Maria Cláudia Santos Ribeiro Ratto; revisão técnica Maria Cecília P. da Silva – São Paulo: McGraw-Hill, 1988.

\_\_\_\_\_. **Pressão no trabalho: stress um guia de sobrevivência.** São Paulo: McGraw-Hill, 1988.

BENKE, Mara Regina Pagnussat; CARVALHO, Élcio. **Estresse x qualidade de vida nas organizações: um estado teórico.** Disponível em <http://www.faculdadeobjetivo.com.br/arquivos/Estresse.pdf>. Acesso em 10 de Julho de 2014.

BRONDANI, Jera Porto. **Relacionamento interpessoal e o trabalho em equipe: uma análise sobre a influência na qualidade de vida no trabalho.** Disponível em <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/29873/000779376.pdf?sequence=1>. Acesso em 06 de Agosto de 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** – 3. ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHALANT, Jean-François - coordenador. Ofélia de Lanna Sette Tôrres, organizadora; tradução e adaptação Arakcy Martins Rodrigues et al.; revisão técnica Carlos O. Bertero. **O indivíduo na Organização: dimensões esquecidas.** 3ª ed. – 11. reimpressão. São Paulo: Atlas, 2009.

DAVIS, Keith e NEWSTROM, John W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional.** São Paulo: Pioneira TL, 1992.

DECENZO, D. A. & ROBBINS, S. P. **Administração de recursos humanos.** 6ª Edição. Rio de Janeiro: LTC, 2001.

ESPINDOLA, Marilene de. **Qualidade de vida no trabalho diagnóstico dos fatores que interferem no trabalho dos funcionários da Star Cont – Reefer Service.** Disponível em <http://siaibib01.univali.br/pdf/Marilene%20de%20Espindola.pdf>. Acesso em 06 de Agosto de 2014.

FILHO, Gilsée Ivan Regis; LOPES, Mônica Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: a empresa holística e a ecologia empresarial.** Disponível em [http://www.rausp.usp.br/busca/artigo.asp?num\\_artigo=276](http://www.rausp.usp.br/busca/artigo.asp?num_artigo=276). Acesso em 09 de Julho de 2014.

KARPINSKI, David; STEFANO, Silvio Roberto. **Qualidade de vida no trabalho e satisfação um estudo de caso no setor atacadista de beneficiamento de cereais.** Disponível em <http://xa.yimg.com/kq/groups/22913892/152997700/name/QVT4.PDF> Acesso em: 26 de maio de 2013.

JULIÃO, Patrícia. **Qualidade de vida no trabalho: Avaliação em empresa do setor automobilístico a partir do clima organizacional e do sistema da qualidade baseado na especificação técnica ISSO/TS 16.949.** Disponível em [http://www.ead.fea.usp.br/tcc/trabalhos/tcc\\_patriciajuliao.pdf](http://www.ead.fea.usp.br/tcc/trabalhos/tcc_patriciajuliao.pdf). Acesso em 09 de Julho de 2014.

LEVERING, Robert. **Um excelente lugar para se trabalhar:** o que torna alguns empregadores tão bons (e outros tão ruins). Rio de Janeiro: Qualitymark, 1986.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho:** uma abordagem psicossomática. – 4. ed. – 2. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2007.

\_\_\_\_\_. **Qualidade de vida no trabalho – QVT:** conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós industrial. -2. ed. – 3. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2008.

MASSOLLA, Milena Ferraz; CALDERARI, Patrícia. **Qualidade de vida no trabalho.** Disponível em <http://www.unisalesiano.edu.br/simposio2011/publicado/artigo0059.pdf>. Acesso em 09 de Julho de 2014.

MORETTI, Silvinha. **Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana.** Disponível em <http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev03-12.pdf> . Acesso em 18 de Agosto de 2014.

PENATTI, Izidro; ZAGO, José Sebastião; QUELHAS, Osvaldo. **Absenteísmo: As conseqüências na gestão de pessoas.** Disponível em [http://www.aedb.br/seget/artigos06/898\\_Seget\\_Izidro%20Penatti.pdf](http://www.aedb.br/seget/artigos06/898_Seget_Izidro%20Penatti.pdf). Acesso em 06 de Agosto de 2014.

PILATTI, Luiz Alberto; BEJARANO Viviane Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho:** Leituras e possibilidades entorno. Disponível em: [http://fefnet172.fef.unicamp.br/departamentos/deafa/qvaf/livros/foruns\\_interdisciplinares\\_sau\\_de\\_gestao\\_empresa/gestao\\_empresa\\_cap7.pdf](http://fefnet172.fef.unicamp.br/departamentos/deafa/qvaf/livros/foruns_interdisciplinares_sau_de_gestao_empresa/gestao_empresa_cap7.pdf)  
Acesso em 26 de maio de 2013.

PRITCHETT, Price; POUND, Ron. **Stress no trabalho;** tradução Carlos Eduardo Nckel. – São Paulo: Editora Lanscape, 2006.

RODRIGUES, Marcus Vinícius. **Qualidade de vida no trabalho:** evolução e análise no nível gerencial. -10ª ed. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

SILVA, Carmem Lucia Vitoriano da. **Qualidade de vida no trabalho.** Disponível em <http://www.esuda.com.br/biblioteca/monografias/m1011.pdf>. Acesso em 09 de Julho de 2014.

SILVA, Dóris Marli Petry Paulo da; MARZIALE, Maria Elena Palucc. **Absentismo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário.** Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v8n5/12366.pdf/>. Acesso em 29 de Julho de 2014.

WAGNER III, J. A. & HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional.** São Paulo: Saraiva, 2006.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho:** origem, evolução e perspectivas. Disponível em <http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/06/qualidade-de-vida-no-trabalho-origem.pdf>. Acesso em 29 de Julho de 2014.